

公立大学における子育て支援の現状と課題

— 岩手県立大学における子育て支援体制の充実に向けた調査・視察・実践をもとに —

庄司知恵子¹・佐々木千晶¹・伊藤 彩²・下平なをみ¹・菅野道生¹・
櫻 幸恵¹・荻原奈々子³・細越久美子¹

Current Situation and Issues of Parenting Support for Employees in Public
Universities : From a Survey,
Inspection and Actual Practices for Enhancing the Child Care Support Systems
in Iwate Prefectural University

SHOJI Chieko・SASAKI Chiaki・ITO Aya・SHIMOTAI Naomi・KANNO Michio・
SAKURA Yukie・OGIWARA Nanako・HOSOGOE Kumiko

岩手県立大学における子育て支援体制の充実をめざし、『大学におけるワークライフバランスの現状と課題』研究プロジェクトでは、公立大学を対象とした男女共同参画推進状況調査、先駆事例である国立大学法人山形大学男女共同参画室の視察、本学の日曜勤務における託児設置を行った。これら作業を通して見えてきた課題として、「男女共同参画」と「子育て支援」のズレがあげられる。本稿では、この課題にもとづき、各種調査および本学男女共同参画および県の男女共同参画担当者への聞き取りをもとに公立大学における子育て支援の現状と課題について述べる。

キーワード：男女共同参画 子育て支援 公立大学 女性研究者支援

In an effort to enhance childcare support systems in Iwate Prefectural University, 'Current situation and challenges of work-life balance in Universities' research project compares 1) survey on the conditions of implementing gender equality in public universities, 2) pioneer research from Yamagata National University's observations on gender equality, and 3) childcare services for Sunday shifts in this university. A close examination of these sources shows an asymmetry between 'gender equality' and 'childcare support'. Building upon this issue, this paper explains the current situation of childcare support within national universities through interviews with university and prefectural gender equality representatives, and an analysis on two surveys and 'gender equality in public universities' (implemented from this project) .

Key words: gender equality (*danjo kyodo sankaku* in Japanese), childcare support, public University, Supporting Activities for Female Researchers

1 岩手県立大学社会福祉学部

2 同上 企画室人事給与グループ

3 同上 教育研究支援室教務・国際交流グループ

I 本稿の目的

『大学におけるワークライフバランスの現状と課題』研究プロジェクト（代表：社会福祉学部佐々木千晶准教授、平成26年度学部等プロジェクト研究費）では、本学の子育て支援体制充実のために、調査・視察・実践を行ってきた。本作業を通して見えてきた子育て支援の課題として、「子育て支援」は「男女共同参画」の文脈で語られる（実施される）ため、現場の体制と当事者ニーズとのズレが存在するという点があげられる。

本稿では、「国立大学の男女共同参画実施状況追跡調査」（国立大学協会）、「公立大学における男女共同参画推進状況についての調査」（本プロジェクトによる実施、以下「公立大学調査」）、「ワーク・ライフ・バランスとキャリア形成のためのニーズに係るアンケート」¹（「いわての復興に貢献する女性研究者支援事業」平成26年実施）、および本学男女共同参画担当者、県の男女共同参画担当者への聞き取り調査をもとに、高等教育機関、中でも公立大学における子育て支援の現状と課題について明らかにする。以上から、本プロジェクトは高等教育機関をフィールドとしたアクションリサーチとして位置づけられる。

II プロジェクトについて

(1) プロジェクトを立ち上げるまで

『大学におけるワークライフバランスの現状と課題』研究プロジェクトでは、岩手県立大学（以下、「本学」）における子育て支援体制の充実を目指し、調査・視察・実践を行ってきた。具体的には、公立大学を対象とした男女共同参画推進状況調査、先駆事例である国

立大学法人山形大学男女共同参画室の視察、本学における日曜勤務時の託児設置である（図1）。研究プロジェクトの立ち上げにおいては、「日曜勤務の際、子供の面倒を誰がみるのか」ということについて、当事者である教職員同士の立ち話がきっかけとなっている。日曜・休日勤務となると、子供の世話を公的サービスに頼ることはできない。そのため、子育て中の教職員は、インフォーマルであれ、フォーマルであれ、あらゆる資源を頼り、子供の世話を頼める人・場所を探すことになる。先の立ち話では、子どもを持つ親であれば誰もが経験するこの困難に対し、個人が対応するのではなく、職場全体として対応することが望ましいのではないかということが話された。そこで、自分たちだけではなく、同じ課題を抱えていると思われる子育て中の教職員に声をかけ、平成26年6月から教職員有志による「大学内子育て支援体制の充実に向けて」と題し、話し合いの機会を設けてきた。

第一回目の話し合いにおいて、日曜勤務における託児設置の必要性を確認し、その後、オープンキャンパス、推薦入試において、小学生（希望者は年長から）を対象とした託児設置の実践を行った。設置・実践の運営は社会福祉学部の教職員有志が中心となり行った。

託児の設置においては、メンバーの多くが託児についての知識、なかでも、運営についてのマネジメントに関する知識（利用申請書の作成や、必要な物品の準備、子供を預かる際の注意事項など）がなく、手探り状態が続いた。また、あくまでも有志による活動であることから、後ろ盾もない中で、事故が起きた場合の責任の所在について、不安が尽きなかった。そして何よりも、有志だけで活動していくことの難しさを感じ

ていた。その根本的な原因は、メンバーの多くが、託児の利用者であり、実践の運用者でもあるといった点にあった。利用申請書の作成や利用者への連絡（当然自分にも送り、自分も回答をする）、会場の鍵の開閉（利用者として子供を預ける親が、運用者として早出して鍵を開け、スタッフが来るまで待機をする）など、普段の業務に加えて、託児当日は日曜勤務であるが故の特別な業務に従事しながらの対応に苦慮した。育児と仕事を両立させるため、負担を減らしたいと願った自分たちの思いとは裏腹に、実践にかか

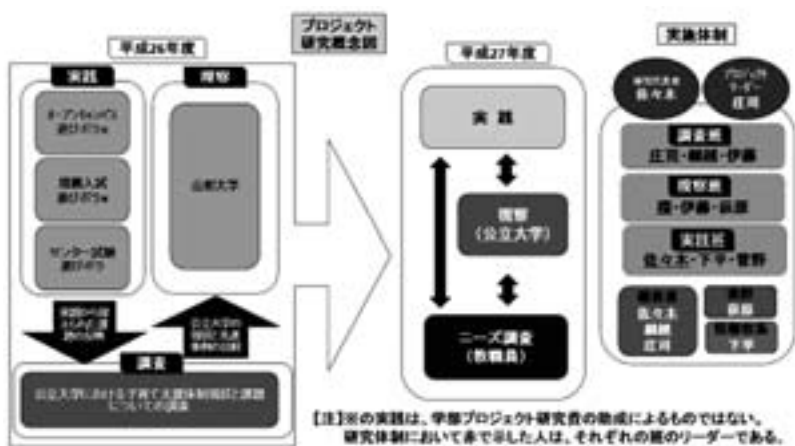


図1 プロジェクト研究概念図

わる以上、負担増といった状況は否めず、二回の託児実践を通して、有志だけで取り組むことの困難を感じていた。

以上のような状況から、託児設置に関しては、個人の課題として留めておくのではなく、職場全体の課題として共有し、組織的に対応することが重要であると考えた。しかし、後に述べるように、本学では当時、組織的対応の基盤となる男女共同参画推進組織がなく、平成26年度になってやっと一人の担当者²が配置されている状況であった。体制が整っておらず、予算も限られる中で、男女共同参画の問題は子育てだけには限らないことを考えると、託児の設置についてさまざま大学に対応を求めるには無理があった。また、自分たちが求めている子育て支援が、後述するように男女共同参画の文脈で語られることの違和感を覚え、そのように思われる理由について捉えることも子育て支援体制を整えていく上では必要であると感じていた。

以上から、本学での託児設置における課題を洗い出し、個人のニーズを整理することによって、当該課題を扱ってくれる組織ができたときに活動の委譲が容易になるよう、調査・視察・実践を組み合わせた本プロジェクトの構想に至り、平成26年12月に学部プロジェクト研究費の申請を行ったのであった。

(2) プロジェクトの概要

本プロジェクトでは、これまで述べてきたように、大学における子育て支援体制充実にについての条件を検討することを目的とし、調査・視察・実践を行ってきた。以下、それぞれについて概要を述べる。なお、実践および視察について、本紀要にそれぞれ別稿を設けているので参照されたい。

【①調査】 調査は、公立大学を対象に、「公立大学における男女共同参画推進状況についての調査」を行った。実施においては、公立大学協会のメーリングリストを活用し、本学の企画本部から、各大学の「男女共同参画等担当部署の長」宛に協力を依頼した。調査票は選択肢による回答であり、事実確認を中心とした。必要に応じて自由記述も設けた。調査内容は、Ⅰ男女共同参画の推進状況について、Ⅱ子育て支援について、Ⅲその他（男女共同参画推進における課題等）、Ⅳ大学の概要についてである。回収については本学企画室人事給与グループ男女共同参画担当宛に、メール添付にて依頼した。アンケート配布日は平成27年1月22日であり、締め切りは平成27年2月13日としたが、状

況をみて3月上旬までに返送されたものを回収票とした。公立大学86校中、54校から回答を得た。回収率は、62.8%である。

対象を公立大学に限定した理由は、国立大学に関しては、既に平成13年から国立大学協会によって「国立大学の男女共同参画実施状況追跡調査」が行われており、平成26年で11回目となる。しかし、公立大学の状況について、まとめられた調査結果はない。また、託児を実践していくにあたり、他大学の事例を探してみたところ、ほとんどが国立大学のものであり、公立大学の取り組みはごくわずかであった。

以上から、大学の規模や設置主体との関係や規模による違いを探るためにも、本校も含め、公立大学における現状を把握することが重要であると考え、調査を行った。

【②視察】 視察は、国立大学法人山形大学男女共同参画推進室を対象とした。当該大学は、平成21年度文部科学省科学技術振興調整費（JST）「女性研究者支援モデル育成事業」の「山形ワークライフバランス・イノベーション」採択を皮切りに、男女共同参画推進に取り組んできた。JST採択事業の補助期間終了後も積極的に男女共同参画理念に基づき職場環境の整備に取り組み、子育て支援制度に関して独自に保育所を整備し、また、託児サポーター制度など先駆的な実践をしている大学である。

視察では、ワークライフバランスを実現するために子育て支援制度の計画から実践に到る具体的なプロセス、ニーズ把握の仕方、学内での組織実態と実施責任の所在、情報のフロー、組織や人材などの運用資源の実態、制度運用の現状と課題等に関して聞き取り調査を行った。

【③実践】 平成26年度学部プロジェクト研究費助成を受けてからの託児実践は、センター試験における託児設置である。既に教職員有志によって実施したオープンキャンパス・推薦入試時2回の託児（遊びボラ）実践との比較検討することを目的とし、休日勤務時の託児事業の運営方法とその課題を明確にするためのアクションリサーチとして、センター試験の託児は位置づけられる。そのため、前二回の実践で対象外としてきた乳幼児の保護者まで利用対象を広げ、民間のシッターサービスを利用するといった新たな試みを取り入れた。小学生（希望によっては年長も含む）を対象とした託児では、これまでと同様に学生ボランティアに

表1 託児実践の概要

	実施日	実施場所	利用者	利用料	支援者
オープンキャンパス	H26.7.6(日)	大学内にある生協の和室を拠点に活動	年中女児1名、年長女児2名、小1男子1名、小3女子2名、小4男子1名(計7名)	子供1名あたり598円(学生ボランティア并当代の額割り)	学生ボランティア9名
推薦入試	H26.11.23(月・祝)	大学から車で5分程の場所にある川前地区コミュニティセンター1階和室	年中女児1名、年長女児2名、小3女子3名、小4男子1名(計7名)	子供1名あたり、2,200円(託児スタッフ謝金9,000円および学生ボランティア并当代の額割り)	学生ボランティア9名(2交替制) 学童保育・託児の経験のある有資格者スタッフ1名
センター試験	H27.1.18(日)	川前地区コミュニティセンター1階・2階和室	1歳男児1名、2歳男児1名、小1男子1名、小4男子1名(当日キャンセル1名あり、利用者計3名)	子供1名あたり1,000円(学生ボランティアの并当代の額割り、その他経費は学部プロジェクト予算から支出)	学生ボランティア6名(3交替制) 民間ベビーシッター業者派遣のベビーシッター2名

より対応した。乳幼児の託児における留意点や民間サービスを利用する際に必要な手続きおよび経費等に関する課題と小学生を対象とした託児と並行して実施することの課題を検討することを目的とした。合計三回の託児実践については、表1に簡単なまとめをのせた。

以上が、本プロジェクトにおける調査・視察・実践の概要である。

Ⅲ 大学における男女共同参画と子育て支援

(1) 大学における男女共同参画の状況—女性教員比率に着目して

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」(男女共同参画社会基本法第2条)のことを指す。それに伴い、国はあらゆる分野において女性比率を上げることが目標に掲げ、男女共同参画の推進状況を捉えている。研究者に占める女性比率は低く、14.6%(平成26年科学技術研究調査)であり、職場を大学に限定すると22.5%(平成26年大学基本調査)となっている。分野別および職位別でみると、理系において女性の教員比率が低く、比較的女性の割合が高い専門分野においても職位が上がると女性の割合が低くなるというように、偏りが確認される(図2)。以上から、高等教育機関における男女共同参画の推進は、教員・研究者に占める女性比率の低さ、および分野・職位の偏りを是正することから求められている。

国立大学においては、国立大学協会が主導し、男女共同参画を推進している。男女共同参画基本法が成立

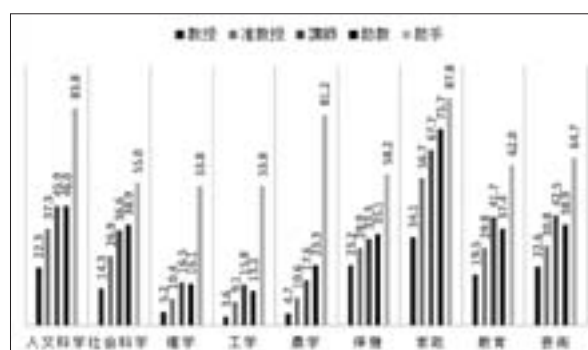


図2 大学教員における分野別女性割合(%)

注：平成27年男女共同参画白書を参考に筆者作成

した1999(平成11)年の11月に国立大学協会において「男女共同参画に関するワーキング・グループ」が設置された。翌2000(平成12)年6月には「国立大学における男女共同参画を推進するために」として報告書をまとめ、2010(平成22)年までに国立大学の女性教員比率20%を目指すことを目標として掲げてきた。2001(平成13)年からは「国立大学の男女共同参画実施状況追跡調査」(以下、「国立大学調査」)を実施し、平成27年には第11回の調査報告書が出されている。平成23年には、これまでの状況を受け、「国立大学における男女共同参画の推進について—アクションプラン—」を策定し、女性教員比率の達成目標2015(平成27)年までに17%とし、そのために大学が取り組むべき事項として、(1)男女共同参画の推進体制の整備、(2)女性教員・研究者の拡大、(3)就業環境の整備・充実、(4)意識啓発の推進、以上四点を掲げている。

公立大学においては、国立大学のように公立大学協会が主導し、男女共同参画推進に取り組んでいる様子は見られない。男女共同参画を推進する組織の設置は、国立大学の98.8%が整備(「第11回国立大学調査」)

しているのに対し、公立大学においては、わずか16.7%（「公立大学調査」）となっている。

本学において、男女共同参画推進組織ができたのは、平成27年のことである。平成25年度まで、「男女共同参画推進」と銘打った事業は行っておらず、担当者もいなかった。本学における男女共同参画の動きは、岩手大学が平成25年度に、科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（拠点型）」への申請をし、「いわての復興に貢献する女性研究者支援」に採択されたことがきっかけである。岩手大学との連携機関として本学は参加することとなり、諸機関との橋渡しの担当として、1名の「男女共同参画担当」が本学に配置された。具体的な事務分担上の位置づけがなされたのは、平成26年度に入ってからのものであった（平成27年8月21日本学男女共同参画担当者聞き取り）。

国立大学と公立大学においてこのような違いが生じる理由について、設置主体（本学であれば岩手県）との関係を捉える必要があると考え、岩手県男女共同参画担当課長および本学女性共同参画担当職員に聞いてみたところ、「（岩手県立大学においては）女性教員比率がクリアされている、制度が整っているといった点から、男女共同参画の問題はないとされてきた」（平成27年8月21日・本学男女共同参画担当者聞き取り、同26日県男女共同参画担当課長聞き取り）ということが理由として挙げられた。実際、本学の女性教員比率は33.9%であり、先に示した研究者に占める女性

表2 国立大学・公立大学における女性教員比率

	国立大学	公立大学
0%以上～10%未満	11.6%	9.3%
10%以上～20%未満	73.3%	18.5%
20%以上～30%未満	10.5%	24.1%
30%以上～40%未満	3.5%	14.7%
40%以上～50%未満	1.2%	9.3%
50%以上～60%未満	0.0%	5.6%
60%以上～70%未満	0.0%	9.3%
70%以上～80%未満	0.0%	3.7%
80%以上～90%未満	0.0%	3.7%
90%以上～	0.0%	0.0%

注：国立大学の数値は、「第11回国立大学の男女共同参画実施状況追跡調査」（国立大学協会）による。公立大学の数値は、「公立大学における男女共同参画推進状況についての調査」（本プロジェクト）による。

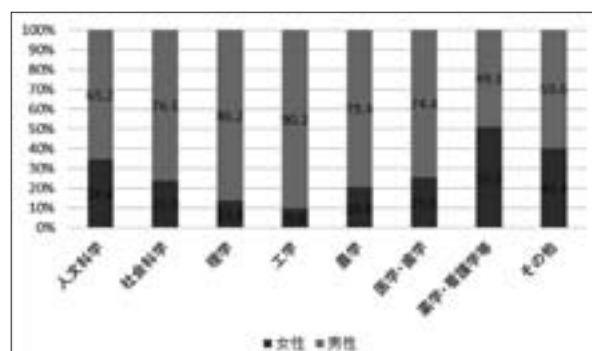


図3 専門分野別に見た大学等の研究本務者の割合
注：平成27年男女共同参画白書を参考に筆者作成

（図3）。公立大学調査によると、女性教員比率が50%以上の大学12校のうち、その全てが看護学部を有する大学であり、本学も同様に看護学部がある⁴。

公立大学調査では男女共同参画組織がない理由についても聞いている。看護学部を有しており、女性教員比率が6割を超えている大学の回答に、「学科の特性から、学生は女性が9割近く、教職員も女性が6割なので、改めて男女共同参画の取り組みをしなければならないという意識が生まれにくい環境となってしまう可能性も考えられる」（K大学 女性教員比率60.2%）といったことがあげられており、ここからも女性教員比率の高さ＝男女共同参画の実現として理解されていることがわかる。

以上より、大学では女性教員比率が高いことから、「男女共同参画が成立している」という理解につながっており、そのため、女性教員比率の高い公立大学においては「男女共同参画推進組織」を整備していない大学が多いといえる。

(2) 男女共同参画と子育て支援のズレ

1999（平成11）年、男女共同参画基本法が成立した。それを受け、内閣府には男女共同参画局と男女共同参画会議が設置され、育児・介護休業法の改正が行われてきた。第三次男女共同参画社会基本計画においては、特に育児や介護について、「育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい環境の整備」が掲げられ、国は様々な施策を進めている。また、第二次安倍政権は「すべての女性が輝く社会」をスローガンに、これまでになく女性の力に焦点をあてた政策パッケージを提示した。学術領域においても、文部科学省では、平成18年度から、女性研究者の研究と出産・育児・介護等との両立を図るための環境整備を行う大学等を支援する「女性研究者研究活動支援事業」を実施している。

「子育て支援」をすることによって、あらゆる分野において女性が参加する機会を増やし、「男女共同参画社会」の実現につながるという点は理解できるのだが、「子育て支援」が「男女共同参画」の文脈で語られることによって、現場との3つのズレが生じる。

①女性比率の高さ＝男女共同参画実現

一つは、女性比率の高さと現場体制とのズレである。女性比率の高さ＝男女共同参画実現とされ、「男女共同参画推進組織」が整備されず、結果として支援を必要としている人に支援が行き届かないという逆説的な状況が生じている可能性がある。

女性がケア役割を担うことを肯定するわけではないが、子育てや介護などに対応しているのは女性が多いというのが現状である。したがって、女性教員比率が高ければ高いほど、ケア役割を担うことで生ずる課題を背負っている人も多くなる。故に、このような課題解決を支援し、労働環境を整えることが職場として求められる。しかし、大学においては、女性教員比率が高いことを理由に、男女共同参画推進組織が整備されていない。本学においても同様であったことは、先に述べたとおりである。これは、支援を必要としている人たちのニーズをくみ取る部署が存在しないということになる。「女性教員比率が高い」ことは男女共同参画が成立している一つの指標にはなり得ても、子育て支援を必要としている人たちの課題が解決しているということにはつながっていない。

②社会の理念≠個人の思い

二つめは、男女共同参画の理念と個人の思いとのズレである。中野（2014）と荻原（2006）は、「男女共同参画」の実現として目標とされる「女性活用」と「育児支援」のズレについて、「職場」「社会」の構造からその理由を指摘している。

中野（2014）は総合職正社員が出産後に退職する状況を受け、「どうしてこんなに私たちはまだまだ苦しいのか」、「どうして『女性』だけが、子どもを産んだとたんに『問題』を抱えることになるのか」という端的な疑問と共に、男性中心の既存のシステムにおける「女性活用」の難しさを指摘している。

このように出産を機に「問題」を抱えてしまうのが女性なのであれば、育児と仕事の「両立支援」をすることによって、問題が解決するように思われる。しかし、そんな単純な話ではない。

荻原（2006）は、「両立支援」を進めることの重要

性を指摘しつつも、そこでは少子化対策、均等施策に絡め取られてしまう「両立支援」の難しさを述べている。企業や社会にとっては、結果として「両立支援はどこまで進んだか」が重要であり、「両立支援は誰のための、何のためのものなのか」といった本来の視点が抜け落ちてしまうことを指摘している。

一人の人間として、仕事に望むものがある。それは、自己実現であったり、経済的基盤の確立であったり、様々であろう。そこに、子供を産んだ途端、親としての役割が付与され、世間からは、「良い親」であることが求められる。子供との関係をどう築くか、家族との関係をどう築くかという悩みはつきない。さらに、社会の中で、少子化対策の担い手として、男女共同参画社会実現の担い手としての役割が期待される。増える役割の中で、悩み、葛藤する女性の姿が職場にはある。

均等法との関係でいうならば、雇用・昇進における様々な格差が是正されないまま、そして、男女共同参画社会の関係でいうならば、男女の平等が成し遂げられないまま「両立支援」が行われ、結果として両立できないことは、個人の能力の差や個人が保有する資源の差といった枠組みで論じられてしまう。

「雇用機会の均等」は誰もが求めるものであろう。「男女共同参画社会」の実現が重要であることは、誰もが認めるところであろう。しかしながら、制度政策が整ったとしても、それがすぐさま「雇用機会の均等」「男女共同参画社会の実現」に結びつくわけではない。また、「子供を産み育てる」という行動は、社会的でありながらも極めてプライベートな領域のものである。「男女共同参画社会」の実現において足かせになっているであろう「出産を機に退職する」といった女性の行動を抑止するために、「両立支援」を行うことは確かに重要なのだが、最初から子供を産むこと、育てることが制度・政策の文脈に絡め取られてしまっは、荻原（2006）が指摘するように誰にとって、何にとっての両立支援なのかといった根本的な疑問にたどり着いてしまうのである。

③女性研究者を対象とした大学における子育て支援

三つめとして、「女性研究者支援」に限定した「子育て支援」が存在する。

高等教育機関における子育て支援は、男女共同参画の理念に基づき「女性研究者支援」の文脈で語られる。そこで提供されるロールモデルは当然のことながら、

「研究をしながら子育て・介護を頑張っている女性研究者」である。しかしながら、子育てや介護をしながら大学に勤めているのは研究者および女性に限るものではない。職員も、そして男性も同様に子育てや介護の問題を抱えている。このように、「子育て支援」が女性研究者限定で語られる背景には、女性研究者比率の低さと、その是正を目的とした補助金の存在がある。

男女共同参画を先駆的に進めている大学をみてみると、そこには何らかの補助金が存在する。たとえば岩手大学も視察先の山形大学も、JST（科学技術推進機構）による補助金により活動が展開されていた。これら補助金は、「女性研究者の支援」に用いられるものであり、職員や男性を対象とする場合は、自主財源により行うことが基本である（本学女性共同参画担当者談）。公立大学調査においても同様の指摘がみられた。「本学における一時保育などの取り組みは、JSTの補助金で行われており、補助金の対象は教員のみである。そのため、職員が対象とならず、職員に対して一時保育が適用できない」（F大学・研究員 40.2%、職員 61.8%）ということであった。

視察先の山形大学では、補助金をきっかけに、その後は自主財源により保育所の運営をしている。しかし、このように自主財源を子育て支援にまわすことができる大学は多くはなく、「人員配置上の問題から、男女共同参画を推進するための部署を設置する余裕がない」（県立広島大学 教員 32.8%、職員 64.1%）、「男女共同参画を推進する上で必要な財源がない。必要な人材が不足。」（K県立大学 58.1）といったように、人材・経費の側面で困難が存在する。さらに「積極的に制度を利用してもらいたいが、男女共同参画は『子育てや介護などのライフイベントを抱えている』『女性』の問題であると認識している人が多く、男性教職員に『自分たち（男性）の働き方のスタイルを問い直そう』という動きを進めにくい。また、女性教職員も『もっと他に必要な人がいるから』と利用しない人も多い。男性、女性ともに、男女共同参画についてどのように意識改革を行っていくかが課題である。」（N大学 教員・研究員の女性比率 22.5、職員の女性比率 78.8%）というように、男女共同参画の支援の対象を「女性」に限定してしまうことで、男女共同参画に必要とされる意識改革において矛盾が生じている状況も存在する。

職員と教員の壁を作ってしまう理由のひとつとして労働時間の違いも指摘できる。「時間に融通がつきや

すい裁量労働制の教員と一般の職員とでは、勤務の実態が異なり、課題が共有できない。」（S県立大学 29.2%、職員 54.3%）といったように、職種の違い、働き方の違いによって共有できない課題も確かに存在する。たとえば、子供の病院受診だけみても、時間に融通のつく教員とそうではない職員との間には、課題としての捉え方には違いが生じるかもしれない。とはいえ、「子育て支援」の種類はいくつも想定され、教職員共通で支援すべきもの、職種により対応を変える必要があるものなど、ニーズと、資源の状況から支援の可能性を検討することが必要となる。たとえば、本プロジェクトが提供してきた日曜勤務時の託児のように、職種・性別に関係なく、「日曜勤務」であることによって生じている課題であることを考えると、大学で働く教職員全体に共通して提供可能な支援である。

女性教員の比率、職種による働き方の違い（本学であれば裁量労働制か否か、事務職か教育職か）による子育て支援の難しさは、どの大学においても存在する課題であろう。しかし、そこにこだわることは反対に現場での多くの矛盾を生じさせてしまう。それが、私たち自身が活動を展開していく上で覚えた違和感であった。結果として、職場全体の意識改革にはつながらず、社会が目指している課題（男女共同参画社会の実現）の解決には結びつかないのである。

(3) 子育て支援のニーズを表立てることの難しさ

女性比率が高いにもかかわらず、男女共同参画推進組織が未整備であった本学において、実際、どのようなニーズが存在するのか。

「いわての復興に貢献する女性研究者支援事業」が行った「ワーク・ライフ・バランスとキャリア形成のためのニーズに係るアンケート」（平成 26 年）によると、本学において「仕事と子育ての両立に必要な支援」として、本プロジェクトの実践につながる託児関係のものが多くを占め、「保育施設またはスペースの整備」（16%）、「病児・病後児の保育の支援」（16%）、「学童保育の支援」（15%）となっている（岩手県立大学分）。自由回答記述に目をやると、「現在、居住している地区の学童が 18 時までしか預かってくれず、就業上大変困難を抱えている（中略）日曜日の入試業務など、保育園も学童もやっていない日は、ファミリーサポートを利用しているが、子供が 3 人いると費用がかかる。それに関する補助などがない状態なので、検討していただきたい」（女性）、「学校の長期休暇になると子供

が一人で一日中留守番をしなければならない状況が出てきています。一時的にでも子供を預けられる場所が大学内であると助かります」(女性)といったように、切実な状況から学内託児を求めている様子が確認される。

このように託児ニーズは存在するのだが、それを表立って言うことの難しさも存在する。本プロジェクトにおいても、「大学内子育て支援体制充実に向けての話し合い」の場で、とある教員が、「(子育てについて、子育て支援体制の充実を求めることについて) 話してもいいんだなってことに気が付きました。もうあきらめていた。」といった類の発言をしていた。プロジェクトが立ち上がってからも、子育て支援が職場全体の課題として受け取られるかといった点は懸念材料であった。

たとえば、「岩手の復興に貢献する女性研究者支援事業」が実施した先のアンケートの自由回答の欄に次のような記述がある。「子育て支援の必要性についてはいろいろといわれますが、そうではない人にもプライベートはあり、それも子育て同様に大切なことです。双方の幸せを考えないことには子育てする側にとっても働きにくいのではないかと考えます」。また、公立大学調査においても、「『出産・子育て・介護をしている人が優遇されている。こういう人たちのために働いているわけではないし、しわ寄せが発生しているからこそ成り立っている』『育児は大事であるが、その分ライフイベントのない人たちへの負担がかかりすぎる』という大学独自のアンケート結果を受け、逆差別の防止や平等性について考え、みんなにとって働きやすい環境を確保することが必要である」(F 医科大学・女性教員比率 26.9%) というように、子育てをしていない人たちにしわ寄せが行ってしまうことが現状としてある。

このような中で、本学における託児設置を当事者が望むことは、当事者である自分たちの「わがまま」なのではないのかという思いも少なからずあった。おそらくこのような意識が、理念としての「男女共同参画」を推進する上で、足かせになっているのだろう。「男女共同参画」が、パブリックな目標として語られるのに対し、「子育て」はプライベートな側面であるという意識が強い。個人の働き方を支え、職場全体のパフォーマンスを上げるためにも「子育て支援」は必要であるとはいっても、社会的な文脈で捉える際に、当

事者であれば「わがまま」として、当事者でなければ「しわ寄せ」としてその状況は認識され、現場においては葛藤が存在する。

(4) 核としての男女共同参画組織の必要性

これまで、男女共同参画と子育て支援の矛盾について論じてきた。とはいえ、子育て支援が男女共同参画の文脈で語られる限り、男女共同参画の部署を軸とした対応が職場には求められる。そのように思う理由としては、先に示した矛盾に加え、自分たちが託児実践を思いついたときの「困惑」がある。

社会福祉学部の教職員同士の立ち話に始まった託児設置の考えであったが、当然のことながら託児を必要としている者は、社会福祉学部の教員だけではない。したがって、学部単独の検討事項ではない。しかも、大学に勤務している者は、教員だけではなく職員もいる。これらを考えると、学部を横断し、さらに職種を横断した課題の解決が求められるのだが、対応してくれる窓口について当初、見当が付かずにいた。そこで、プロジェクトリーダーが個人的なつながりを持っている職員に相談をしたところ、後にプロジェクトのメンバーとなってもらう本学の「男女共同参画担当者」を紹介されて、連絡をとったのであった(平成26年5月)が、「何故、男女共同参画担当者なのだろう？」という困惑があった。これは、先に示したように女性教員比率の高さから男女共同参画推進室も整備されず、男女共同参画の動きが目立って行われてこなかったことも理由としてあげられる。おそらくこの困惑は、これまで述べてきた矛盾によって生じたものであろう。これら状況を纏め上げるためにも、男女共同参画推進組織が必要とされる。

本プロジェクトで実施した公立大学調査において、「男女共同参画推進組織」がある大学は16.7%であり、国立大学に比べ非常に低い設置割合であることは先に述べたとおりであるが、推進組織があることによって、各分野における取り組みが、推進組織がない大学よりも展開されていることがわかった。

女性の積極的な採用について、組織ありでは77.8%(7校)であるのに対し、組織なしでは35.6%(16校)と大きな差があった。女性管理職の積極的な登用について、組織ありでは44.4%(4校)、組織なしでは31.1%(14校)であり、組織の有無による差はみられたが、あまり大きくない。女性管理職の割合は、組織がありでは21.6%、組織なしでは17.8%であり、若

表3 男女共同参画推進組織の有無別に見る
取り組みの違い

		男女共同参画推進組織	
		あり	なし
女性の積極的な採用	している	7 77.8%	16 35.6%
	していない	2 22.2%	29 64.4%
女性管理職の積極的な登用	している	4 44.4%	14 31.1%
	していない	5 55.6%	31 68.9%
女性管理職の割合	全管理職	529	639
	女性管理職	114	114
	割合	21.6%	17.8%
管理職向けセミナーの開催	している	1 11.1%	0 0.0%
	していない	8 88.9%	45 100.0%
教職員向けのセミナーの開催	している	6 66.7%	3 6.7%
	していない	3 33.3%	42 93.3%
学生向けのセミナーの開催	している	6 66.7%	2 4.4%
	していない	3 33.3%	43 95.6%
男女共同参画に関連する手当	あり	1 11.1%	1 2.2%
	なし	8 88.9%	44 97.8%
男女共同参画に関連する休暇	あり	5 55.6%	11 25.6%
	なし	4 44.4%	32 74.4%
育児休業の制度	拡充	8 88.9%	28 62.2%
	法定	1 11.1%	17 37.8%
介護休業の制度	拡充	7 77.8%	19 42.2%
	法定	2 22.2%	26 57.8%
相談窓口	あり	9 100.0%	8 17.8%
	なし	0 0.0%	37 82.2%
学内保育所	あり	7 77.8%	1 2.2%
	なし	2 22.2%	44 97.8%
臨時託児	あり	4 44.4%	1 2.2%
	なし	5 62.5%	44 97.8%

干ではあるが組織ありのほうが高かった。

管理職向けセミナーの開催について組織ありで11.1%（1校）、組織なしでは0.0%（0校）であったが、ほとんどの大学で開催されていなかった。そもそも、男女共同参画にかかわらず、管理職向けセミナー自体を開催していない大学が多いのかもしれない。ただし、管理職に限定していない教職員向けセミナーを開催している大学は、組織ありで66.7%（6校）、組織なしで6.7%（3校）と大きく差が出ていた。学生向けセミナーも教職員向けセミナーと類似の傾向を示しており、組織ありで66.7%（6校）、組織なしで4.4%（2校）と大きく差が出ていた。

男女共同参画に関連する手当（扶養手当を除く）については、ほとんどの大学で男女共同参画に関連する手当はなく、組織ありでは11.1%、組織なしで2.2%と差はみられるがそれぞれ1校であった。法定休暇以外に男女共同参画に関連する休暇のある大学は、組織ありで55.6%（5校）、組織なしで25.6%（11校）であり、大きな差がみられた（組織なし45校のうち、回答していない大学が2校あり、欠損値とした）。育児休業制度の拡充について、大学独自に法定よりも拡充している大学は、組織ありで88.9%（8校）、組織なしで62.2%（28校）となり、大半の大学が制度を拡充していたが、組織のあるほうがやはり割合としては高い。介護休業制度においても、育児休業制度同様に大学独自に法定よりも拡充している大学は、組織ありで77.8%（7校）、組織なしで42.2%（19校）となった。育児休業制度に比べ拡充している大学はやや少ないが、全体としてみて組織がある大学のほうが、制度を拡充していることが確認された。

相談窓口の設置については組織ありで100.0%（9校）、組織なしで17.8%（8校）と大きく差がみられた。学内保育所・託児所の設置については、組織ありでは77.8%（7校）、組織なしでは2.2%（1校）が学内保育所・託児所を設置しており、組織の有無で大きな差があった。また、土日祝日勤務の際の臨時託児の設置については、組織ありでは44.4%（4校）、組織なしでは2.2%（1校）が学内臨時託児を設置していた。

調査の結果を簡単にみてきたが、本調査では組織があることによって男女共同参画の取り組みの有無に差がみられたことから、男女共同参画を推進していくときに必要となるのは、やはり核としての組織であるといえる。特に、われわれが実践してきた託児につなが

る点として、保育所の設置割合については組織の有無によって大きな差がみられた。また活動推進のきっかけになると期待される相談窓口の設置については組織がある大学では100%であった。男女共同参画についての意識向上、啓蒙活動の中心になると考えられるセミナーについても、管理職セミナーはそもそもしていない大学が多い中で、教職員および学生を対象としたセミナーについては組織がある大学のほうが、開催の割合が高かった。

国立大学の場合は、男女共同参画の推進体制が整っている。といっても、国立大学協会等から、共通の理念が掲げられ、それに合わせて取り組みが推進されているといえる。それを考えれば、活動内容が果たして個々の大学の事情とかみ合っているかどうかは疑問である。そう考えるならば、公立大学での組織率の低さは、学部構成および大学規模に応じて、また、地域の実情を理解した上で、取り組みのありようを検討できる「のびしろ」といえるのかもしれない。この「のびしろ」を個々の大学の事情に合わせてどのようにコーディネートしていくかが、各大学における男女共同参画推進に際しての今後の課題となるであろう。

以上をまとめると、子育て支援を内包した男女共同参画の推進においては、核となる組織をつくり、体制を整えていくことが第一の条件となる。第二の課題としては、子育て支援としてどのような体制を整えていくことが望ましいかということがあげられるが、それは学部構成、大学の所在地、教職員規模というように、個々の大学において事情は異なる。「その一番のヒントはほかの企業の取り組みや制度自体にあるのではない。その職場や地域にいる母親や父親、働く人たちそれぞれが今最前線で抱えている体験のなかにこそ、ある。」（荻原 2006：16）のであり、制度体制の整備や変革を待つことよりも、いうなればわれわれ当事者が組織を「利用する」といった観点から対応することも重要であり、そのための役割を本プロジェクトは果たしてきたといえる。

IV まとめ

本学における子育て支援体制の充実をめざし、『大学におけるワークライフバランスの現状と課題』研究プロジェクトで行った調査・視察・実践を通してみてきた課題を、他調査および聞き取り調査と照らし合わせて、高等教育機関、特に公立大学における子育て

支援の現状と課題として論じてきた。以下、簡単にまとめる。

第一に、高等教育機関における子育て支援は、男女共同参画の文脈で語られるため、そこには現場の体制と当事者の思いにずれが生じる。

第二に、女性教員比率の高さが、男女共同参画の実現として捉えられているため、女性教員比率が高い場合は、男女共同参画推進の必要性がないと判断されてしまい、推進組織が存在しない。

第三に、女性の教員が多ければ多いほど、社会構造上、女性が担わざるを得ない状況にあるケア役割と職務との兼ね合いがうまくできず課題が発生するということが、女性比率の高さの後ろにおいやられてしまう。

第四に、男女共同参画を推進する組織が存在しない場合、子育ての課題を汲み取る部署が存在しない状況も考えられる。

第五に、「男女共同参画」と「子育て支援」が語られることに矛盾はありつつも、現状として「子育て支援」は「男女共同参画」領域の課題であることを考えると、職場において「男女共同参画推進組織」が核となり進めていくことが求められる。

第六に、「子育て支援」には、職種・性別を超えて取り組むことが重要であり、個々の大学において実情に基づき対応していくことが求められる。

子育ては、当事者にとっては期間限定のものである。したがって、子育てが終了すると当事者にとっては解決する課題はなくなる。しかしながら、個々の子育ては終わっても、職場の中では誰かが子供を産み、育て、子育ての問題を抱える人は存在し続ける。そう考えるならば、この問題は現時点だけの問題ではなく、また当事者だけの問題ではない。次なる世代の為にも、継続して取り組んでいかなければならない課題なのである。一見してプライベートなものと捉えられる領域の「子育て」に対して職場が支援することは、個人に「働きやすさ」を提供することにもつながる。それは、子育てに限らず、介護などプライベートな領域の課題を抱えるであろう人たちにとっても、将来の安心につながる。その積み重ねは結果として組織全体のパフォーマンスをあげることにもつながる。以上から、このような課題解決には組織に活動の核を置き、継続して対応していくことが求められるのである。

加えて言うならば、本プロジェクトは、次世代育成の点でも重要な意味を持つ。託児実践において学生ボ

ランティアにかかわってもらっており、彼ら・彼女らが、将来、社会人となり自分が、配偶者が、同僚が同様の課題に向き合うことになったとき、この活動を通して得たことが、何らかの形で頼りになるであろう。

組織的に見ても、社会的に見ても、われわれのプロジェクトの持つ意味は非常に大きいといえる。

【注】

- 1 岩手大学が、文部科学省女性研究者研究活動支援事業（拠点型）「いわての復興に貢献する女性研究者支援」に採択され、本学も連携機関として参加した。事業期間は平成25年度～27年度である。本調査は、事業の一環として行われた。実施機関は、上記事業を推進するために岩手大学を拠点に設置した「北東北大学等教育研究機関女性研究者支援連携推進会議」構成機関（岩手県立大学、岩手医科大学、一関工業高等専門学校、八戸工業高等専門学校、岩手大学）、及び「いわて研究機関女性研究者支援連携推進会議」構成機関（（地独）岩手県工業技術センター、（公財）岩手生物工学研究センター、岩手県環境保健研究センター、岩手県農業研究センター、岩手大学）である。調査はWEB上のアンケート調査ページに直接入力して回答する方法で行い、調査期間は2014年1月15日から1月31日であった。本調査結果の集計は岩手大学男女共同参画推進室が行った（調査結果報告 http://www.iwate-u.ac.jp/gender/katsudou/file/res_2013.pdf より）。
- 2 相談をきっかけに、本プロジェクトのメンバーとして参加してもらった。後に述べる大学における男女共同参画の問題として職員と教員のズレがあるが、本職員に加わってもらったことにより、ズレの解消、

および大学側との情報共有が可能となり、あらためて本課題解決においては、「職場」として教職員共同で取り組むことの大切さを認識した。

- 3 日本学術会議「男女共同参画に関する調査」平成26年実施によると、国立大学13.1%、公立大学23.6%、私立大学23.4%であった。
- 4 文部省（当時）は、18歳人口の減少に伴い、1993（平成5）年以降、大学の新增設を抑制する方針をとったが、2000年までの間に、31の公立四年制大学が新設された。そこには、地域間格差の是正を求め、地方の中枢的都市における大学等の整備の重要性が理由としてあげられる（「平成5年度以降の高等教育の計画的整備について」大学審議会1991年5月）。その翌月、大学設置・学校法人審議会は「平成5年度以降の大学設置に関する審査の取り扱い方針」を定め、大学新增設の抑制という原則の例外に「看護職員の養成に資するもの」とし、地方の中枢的都市等において「同種の学部学科等が未設置か又は社会的要請に比して著しく少ない」ことをあげている。その結果として、地域および社会の要請として公立大学における看護学部および同種の学部が多い状況となっているのである（高橋 2009: 241-256）。

【参考文献】

- 中野円佳 2014 『育休世代のジレンマ―女性活用はなぜ失敗するのか？』 光文社新書
- 萩原久美子 2006 『迷走する両立支援―いま子どもをもって働くということ』 太郎次郎エディタス
- 総務省 2015 男女共同参画白書 平成26年版
- 高橋寛人 2009 『20世紀日本の公立大学―地域はなぜ大学を必要とするか―』 日本図書センター